



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
GROUPE ORANGE

Février 2025

Les NEWS du C.S.E # 11

DO Grand Sud-Ouest



OFFICIEL VOS PRESTATIONS EN LIGNE DEPUIS JEUDI 27 FÉVRIER

La **CFDT** a été moteur tout au long des discussions afin que vos prestations soient en ligne le plus tôt possible. Ces prestations sont le fruit d'un travail commun entre la **CFDT** et la **CGT**.

Pas de temps mort !

Pour rappel, le budget a été acté en Décembre 2024, les modalités votées en Janvier 2025, et vos prestations en ligne dès Février.



PAPRI Pact : VOTRE SANTÉ ET VOS CONDITIONS DE TRAVAIL, AU CŒUR DE CE PROGRAMME !

Chaque année la direction nous consulte en CSE sur les actions de prévention des risques proposées par l'employeur et chaque CSSCT.



Les élus **CFDT**, pour chaque PAPRI Pact, ont rendu un avis motivé intégrant des préconisations auxquelles la direction devra répondre lors d'un prochain CSE.

Les changements climatiques aggravent les conditions de travail, augmentant les risques pour la santé physique (coups de chaleur) et mentale (stress, anxiété). La **CFDT** plaide pour intégrer ces risques dans la stratégie de prévention et les Papripact, renforçant ainsi l'engagement de l'entreprise.

Bonne nouvelle : la direction a répondu favorablement à cette démarche ! Elle accepte la création d'un groupe de travail dédié, à l'image des avancées obtenues sur le DUERP et le télétravail.

La **CFDT** se réjouit de cette ouverture et restera mobilisée pour garantir des conditions de travail adaptées aux défis climatiques.

BOSS : UN PROJET COMPLÈTEMENT CABOSSÉ !

La **CFDT** dénonce le projet BOSS, projet de réorganisation des activités communications de la DO, jugé précipité et anxiogène pour les salariés. Elle s'interroge sur son revirement soudain et condamne l'attitude de la direction DOGSO, qui a généré des risques psycho-sociaux.

La **CFDT** pointe aussi le manque de transparence et le non-respect du dialogue social, notamment l'absence d'attente de la signature de l'accord GEPP avant son lancement. Nous demandons des clarifications sur les impacts organisationnels, notamment les départs en TPS, et exigeons un engagement de la direction pour rassurer les équipes.



La présidente du CSE a annoncé que le projet était stoppé pour le moment et que la priorité restait d'assurer une communication efficace et apaisée avec les salariés.

La **CFDT** a obtenu que ce projet soit à l'ordre du jour de toutes les CSSCT concernées.

RECLASSEMENT: NÉCESSITÉ DE RÈGLES CLAIRES POUR MIEUX VOUS PROTÉGER

La direction avait accepté de reporter la consultation d'un dossier de reclassement pour inaptitude afin d'étudier un nouveau poste proposé par les élus. Les échanges en séance ont soulevé des inquiétudes sur le non-respect de certaines procédures réglementaires et ont questionné la cohérence des décisions de reclassement avec les préconisations médicales.

Ainsi, sur proposition de la **CFDT** et la co-construction des élus, l'ensemble du comité a voté à l'unanimité les vœux suivants afin de mieux encadrer le dispositif spécifique de reclassement d'un salarié:

VŒU 1 : Présence obligatoire en physique du médecin ayant prononcé l'inaptitude lors des instances traitant d'un reclassement pour inaptitude.

VŒU 2 : Étude systématique des postes ouverts et préconisés par la CSSCT.

VŒU 3 : Proposition des trois postes avec une journée découverte sur chaque poste pour faire un choix informé.

VŒU 4 : Exigence d'un retour d'expérience à 6 mois sur le reclassement.

Pourquoi ces vœux? Parce que ce processus doit être équitable, transparent et encadré afin de garantir une égalité de traitement pour tous.

Ce vote envoie un message fort à la direction : nous exigeons des règles claires et justes pour vous tous.



VOS ÉLU(E)S :



M. Chartreux



S. Cors



N. Dudon Massias



L. Lambert



P. Audibert



V. Derubieux



S. Villedieu



D. Picou-Mourlan



S. Chokri



N. Jali



M. Arricau



M. Ben-Lakhal



P. De Laitre



E. Craygues



P. Rivol



S. Boussevard

RESPONSABLE
SYNDICAL



S. Le bihan



Suivez-nous
sur les réseaux !